

УДК 330.341.42

ТРУД, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ

Ясинский А.С., Иванова М.А.,

научный руководитель канд. экон. наук Твердохлебова Т.В.

Сибирский федеральный университет

Вопросом повышения производительности труда усиленно занимались многие учёные на протяжении последних 3 столетий, начиная с Адама Смита, заканчивая современными исследователями в различных сферах народного хозяйства, такими как Строителева Т.Г., Мамытов Е.Г. и другие. Автором одного из наиболее распространенных определений труда стал Карл Маркс: «процесс труда, есть целесообразная деятельность для созидания потребительных стоимостей, присвоение данного природой для человеческих потребностей, всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, вечное естественное условие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам.»

Труд, как правило, рассматривается в неразрывной связи с организацией трудовой деятельности, под которой понимается форма и способ соединения живого (человека) и овеществлённого (оборудования) труда.

Одна из основных классификаций труда, имеющая место и в настоящее время, сформулирована ещё в 18 веке известным шотландским экономистом Адамом Смитом. Один вид труда увеличивает стоимость предмета, к которому он прилагается, другой вид труда не производит такого действия. Первый, поскольку он производит некоторую стоимость, может быть назван производительным трудом, второй – непроизводительным.

Применяя данную классификацию к условиям современного промышленного предприятия, можно сказать, что труд рабочего основного производства является производительным, так как его результатом является добавленная потребительная стоимость. В таком случае к нему применима формулировка «производительность труда», тогда как «эффективность труда» более применима для рабочего вспомогательного производства, чей труд по своей природе является непроизводительным.

Кроме того, говоря о труде в капиталистическом обществе, следует помнить о двух его основных особенностях, выделенных так же Марксом.

Рабочий работает под контролем капиталиста, которому принадлежит его труд. Капиталист наблюдает за тем, чтобы работа совершалась в надлежащем порядке и чтобы средства производства потреблялись целесообразно, следовательно, чтобы сырой материал не растрачивался понапрасну и чтобы с орудиями труда обходились бережно, т. е. чтобы они разрушались лишь настолько, насколько этого требует их употребление в работе.

А во-вторых, продукт есть собственность капиталиста, а не непосредственного производителя, не рабочего. Капиталист оплачивает, например, дневную стоимость рабочей силы.

Таким образом, управление трудом, как и самим предприятием, в рамках которого этот труд осуществляется, в полной мере возлагается на работодателя в лице управляющего состава. Согласно «Принципам научного менеджмента» Фредерика Тейлора, главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника. Последнее означает

не только более высокое вознаграждение, по сравнению с обычно получаемым людьми его профессии, но, что гораздо важнее, оно еще означает развитие каждого работника до максимально доступной ему степени производительности, которая позволила бы ему, говоря обобщено, давать труд самого высокого качества, в пределах его естественных способностей.

Обобщая вышеизложенные положения, можно сформулировать понятие труда, учитывающее особенности текущей экономической ситуации. Труд – это осознанная деятельность человека, направленная на достижение конкретной цели путём преобразования предмета труда в условиях, обеспеченных собственником и в неразрывной связи с его требованиями. Эффективно организованный труд должен в полной мере обеспечивать как конкурентоспособные условия труда и мотивации исполнителя в сочетании с выгодой общества от совершения труда, так и отдачу от вложенных средств собственника труда в виде высокой производственной и экономической эффективности.

В последнее время руководители отечественных предприятий уделяют всё больше внимания таким показателям, определяющим уровень эффективности хозяйственной деятельности, как производительность и эффективность труда. Причиной этому служит значительное их снижение во многих отраслях промышленности во время перестройки и всеобщей приватизации. В период плановой экономики в СССР эти показатели играли значительную роль при принятии решений на уровне государственного управления. На данный же момент пессимистические расчеты показывают, что по уровню производительности труда Россию можно сравнить с США 30-х гг. и Германией 50-х гг.

Согласно озвученного на Госсовете 8 февраля 2008 года В.В.Путиным направлением развития, к 2020 году необходимо поднять производительность труда в 4 раза. Поскольку ни одной стране не удавалось достичь таких результатов в столь короткие сроки, проблема повышения производительности выходит на первый план для многих предприятий.

Таким образом, для достижения поставленной цели, необходимо, чтобы темп роста производительности труда составил в среднем около 12% в течение 12 лет, начиная с года разработки «стратегии 2020». По данным, представленным в таблице 1, до 2008 года удавалось обеспечить лишь половину от необходимого прироста производительности труда.

Таблица 1

Динамика производительности труда по видам экономической деятельности (в процентах к предыдущему году)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Всего в экономике	107,0	106,5	105,5	107,0	107,0	105,2
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	106,0	103,6	102,5	105,0	105,5	110,9
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	102,5	102,3	100,7
Обрабатывающие производства	108,8	106,3	107,1	108,1	106,5	103,7
Строительство	105,3	106,9	105,9	115,8	112,8	109,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,4	103,7	103,2	100,3	102,9

Современный рабочий эффективно работает только в условиях научно обоснованного и максимально рационализированного разделения труда, что означает, что в зону его ответственности входит лишь определённая часть общей технологии, используемой на конкретном предприятии. Другими словами, деятельность

предприятия состоит из множества процессов, в рамках каждого из которых для стабильного функционирования, создаются рабочие места со своим перечнем выполняемых работ, зоной обслуживания, набором инструментов и прочей оснастки. За каждым рабочим местом закреплён определённый рабочий или группа рабочих. Таким образом, один человек может быть исполнителем только на одном рабочем месте, тогда как каждое рабочее место может иметь сколь угодно много исполнителей.

Задача собственника – определить оптимальную номенклатуру рабочих мест, обеспечить их рабочей силой, и создать между ними взаимодействие, способствующее максимально возможному повышению эффективности труда, то есть организация этих рабочих мест должна быть научно обоснованной и рационализированной.

Для повышения эффективности труда на рабочем месте, в первую очередь, должны быть созданы условия, позволяющие работнику не только выполнять свою работу без простоев, вызванных влиянием внешних факторов, но и стремиться к комплексному высвобождению внутренних резервов производительности, как своих собственных, так и предприятия в целом.

Под внутрипроизводственными резервами понимаются возможности лучшего использования производственных ресурсов, выделенных в распоряжение предприятия или другого хозяйственного звена, с целью повышения объёма производства и улучшения качества продукции. Расширяя известное определение, можно так же добавить, что к ним относятся возможности повышения эффективности трудовой деятельности за счёт устранения организационных и технических факторов, препятствующих её максимизации, а так же создания более рациональных условий труда.

Укрупнено можно выделить ряд требований к организации рабочих мест, выполнение которых в полной мере способствует созданию необходимых условий для повышения эффективности. К ним в первую очередь относятся: соответствие оборудования, инструментов, материалов и запасных частей мировому уровню научно-технического прогресса, а так же международным и отраслевым стандартам, использование мирового и отечественного опыта для наиболее рациональной и применимой к конкретным условиям организации труда и производственных процессов, эффективный, научно-обоснованный менеджмент персонала. Кроме того, необходим учёт средств организационной оснащённости, таких как документация, средства индивидуальной защиты, спецодежда, устройства хранения и, и так далее. Их качественный и количественный состав должен определяться действующими на данный момент стандартами, а так же передовым опытом в определённой отрасли.

Выполнение обозначенных требований даёт возможность для поддержания темпов роста производительности труда на необходимом уровне путём выявления и высвобождения внутрипроизводственных резервов повышения эффективности, а так же повышения качества трудовой жизни на предприятии.

Область знаний, целью которой является создание условий для развития производительности труда рабочего, называется научной организацией труда (НОТ). Другими словами, это система организационных и технических мероприятий, разрабатываемых на основе требований науки для повышения производительности труда и дееспособности рабочей силы.

В рамках НОТ выделены основные направления, по которым должно осуществляться повышение эффективности труда:

- Анализ содержания труда
- Условия труда, его охраны и безопасности,
- Разделение и кооперация труда,
- Нормирование труда,

- Эффективное использование рабочего времени,
- Организация и обслуживание рабочих мест,
- Рационализация трудовых процессов,
- Организация подбора персонала и его развитие,
- Дисциплина труда,
- Оплата труда по его результатам

Кроме того, можно выделить ряд направлений, учитывающих технические факторы повышения производительности:

- Анализ и оценка качества технологий
- Обеспечение прогрессивности оборудования
- Обеспечение соответствия качества процессов стандартам
- Управление качеством продукта и результата труда

Эффективная реализация данных направлений сводится к 6 основным этапам выявления внутрипроизводственных резервов повышения эффективности:

1. Подготовка нормативной базы
2. Выделение рабочих мест
3. Паспортизация
4. Аттестация
5. Рационализация
6. Планирование

Последовательное выполнение комплексной стратегии высвобождения резервов способно без повышения производственных мощностей и вмешательства в технологический процесс выявить и реализовать скрытые возможности повышения эффективности и производительности труда, избежав при этом значительных финансовых затрат. Для выполнения поставленной задачи по повышению национального уровня производительности труда, необходимо повсеместное пошаговое внедрение данной стратегии на промышленные предприятия вне зависимости от их масштабов, рода деятельности и отрасли народного хозяйства.
